

POSISI INDONESIA DALAM MIGRASI INTERNASIONAL DAN PASAR KERJA GLOBAL

Marcelinus Molo
Sugihardjo*

Abstract

The contribution of Indonesian work force in the International Labor Market is still very minimal, both in terms of quantity and quality. For this reason therefore, the reorientation of the labor force which is sent abroad from mere household workers to being better skilled workers is a very strategic step in improving on the national foreign exchange position and reducing unemployment. This paper is focussed on the importance of improving on the position of Indonesia in International migration through an anticipative focus on the availability of employment opportunities abroad, in order that the nature and the quality of the work force provided is in accordance with the demand in global labor market

Pendahuluan

Gerakan penduduk menyeberangi perbatasan internasional, khususnya dari negara sedang berkembang menuju negara-negara maju dan di antara negara-negara maju, mempunyai dampak yang penting terhadap hubungan-hubungan internasional, baik dalam bidang politik, ekonomi, budaya, maupun keamanan regional. Dalam era globalisasi, mulai dari globalisasi ekonomi hingga globalisasi budaya, tidak ada alasan bagi Indonesia untuk tidak mengejar

ketertinggalannya dalam pasar tenaga kerja internasional.

Hasil proyeksi Biro Pusat Statistik menunjukkan bahwa penduduk Indonesia berjumlah 195,283 juta pada tahun 1995 dan pada tahun 2000 akan mencapai 210,439 juta jiwa. Dengan jumlah tersebut Indonesia masih akan menempati urutan ke empat di bawah Cina, Amerika Serikat, dan India. Akan tetapi, kuantitas besar tanpa peningkatan kualitas justru akan menjadikan penduduk sebagai beban

* Marcelinus Molo, Ph.D. adalah peneliti Pusat Penelitian Kependudukan, Universitas Gadjah Mada dan staf pengajar Tetap Fakultas Pertanian, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Ir. Sugihardjo, M.S. adalah Sekretaris Pusat Studi Kependudukan, Universitas Sebelas Maret, Surakarta dan staf pengajar Fakultas Pertanian, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

dalam pembangunan. Dalam ketimpangan antara kuantitas dan kualitas penduduk tersebut, ketimpangan sosial dan ekonomi di antara kelompok masyarakat tidak akan terhindarkan. Kondisi kesejahteraan penduduk bukanlah suatu kebetulan, melainkan merupakan hasil suatu mekanisme distribusi sumber daya alam, modal, serta pendayagunaan tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi penting bagi suatu negara, namun telah terbukti bahwa pertumbuhan tidak selalu disertai dengan pemerataan bagi semua penduduk. Kenyataan seperti ini telah memunculkan kritik seputar pertumbuhan tanpa pembangunan.

Memasuki Pembangunan Jangka Panjang tahap kedua jumlah angkatan kerja baru dengan penciptaan peluang kerja baru maslasi akan tetap timpang walaupun pemerintah telah memberikan banyak kemudahan bagi para pengusaha nasional maupun para investor asing untuk memperluas usaha yang mampu menciptakan peluang kerja baru. Perluasan kerja mandiri telah dipromosikan melalui berbagai bentuk bantuan bagi pelaku-pelaku ekonomi kecil. Meskipun demikian, jumlah penganggur tidak berkurang jumlahnya. Tingkat pengangguran terbuka di kota pada tahun 1990 dan 1993 masing-masing 6 dan 5,9 persen, sedangkan di pedesaan 1,4 dan 1,6 persen sehingga pengangguran terbuka untuk Indonesia mencapai 2,5 dan 2,8 persen. Angka ini belum termasuk kelompok setengah pengangguran di kalangan yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu. Pada tahun 1980 dan 1990, setengah pengangguran ini mencapai 33,8 dan

33,6 persen dari angkatan kerja. Di samping itu, kawasan industri yang terfokus di daerah-daerah tertentu, terutama di Jakarta dan Jawa Barat, akan menyebabkan perbedaan akses untuk bekerja sehingga pengangguran di tempat lam tidak dapat dihindarkan.

Di era globalisasi ini perekonomian Indonesia yang semula bertumpu pada minyak dan gas bumi secara berangsur-angsur telah tergeser oleh sektor nonmigas. Kompetisi dalam pasar global akan terus mempengaruhi penerimaan negara dari ekspor nonmigas. Dalam kerangka itu bisnis di bidang turisme sedang dibenahi sekalipun belum berkembang optimal. Untuk menghadapi perubahan-perubahan peta politik dan ekonomi, Indonesia perlu mengoptimalkan partisipasinya dalam pasar kerja internasional.

Dalam konteks permasalahan tersebut di depan, tulisan ini difokuskan pada enam dimensi migrasi internasional dan pasar kerja global, yaitu (i) tingkat fleksibilitas bermigrasi melewati batas-batas internasional sebagai landasan bagi suatu tipologi migran internasional, (ii) kendala-kendala yang dihadapi oleh Indonesia, (iii) rintangan adaptasi tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, (iv) kondisi yang diperlukan menuju suatu migrasi internasional berkelanjutan, (v) kontribusi TKI baik dalam aspek pengembangan sumber daya manusia maupun remitan, dan (vi) suatu gambaran singkat mengenai bagaimana Indonesia merekayasa suatu arus migrasi internasional, khususnya yang berkaitan dengan pengerahan TKI yang antisipatif dan bukan reaktif terhadap perubahan pasar global.

Tingkat Fleksibilitas Migrasi dan Tipologi Migran Internasional

Pada umumnya dikenal empat kategori variabel yang mempengaruhi migrasi internasional dan peraturan-peraturan keimigrasian negara-negara penerima (Weiner, 1985). Pertama, yaitu perbedaan ekonomi yang mencakup perbedaan upah dan peluang kerja. Kedua, faktor spasial, yaitu jarak dan biaya transportasi. Ketiga, faktor afinitas yang meliputi kesamaan agama, budaya, bahasa, dan hubungan kekerabatan. Keempat, faktor akses yang menyangkut peraturan-peraturan untuk masuk (*rules of entry*) dan peraturan-peraturan suatu negara tentang izin bagi warganya untuk meninggalkan negara (*rules of exits*) sebagai bagian dari komitmen politik dan hubungan internasional.

Peraturan untuk masuk ke negara-negara penerima berkisar dari larangan hingga masuk secara bebas. Jepang tergolong negara yang melarang warga negara asing untuk menetap, apalagi menjadi warga negara. Ada pula negara yang menerima warga negara asing, tetapi sangat selektif. Sebagian negara mempromosikan warga negara asing untuk menetap dan diperbolehkan memperoleh kewarganegaraannya di sana, namun sekarang jumlahnya semakin berkurang. Sejarah mencatat bahwa pada akhir abad ke-19 dan awal abad 20, Australia dan Zelandia Baru membuka kesempatan migrasi internasional. Sekitar dekade 1950-an dan 1960-an, Eropa Barat membuka kesempatan untuk masuk bagi orang Turki, Yunani, dan Afrika Utara. Negara-negara Persia yang dikenal sebagai penghasil minyak merekrut

tenaga kerja dari negara-negara Arab dan Asia, sejak dekade 1970-an hingga 1980-an.

Kategori terakhir, yaitu negara-negara yang memberikan keleluasaan bagi warga negara lain untuk memasuki wilayahnya (*unrestricted entry rules*) misalnya suku Pashtun dari Afganistan diizinkan masuk ke Pakistan. Secara khusus, Israel, atas dasar ideologi nasionalisnya menerima kaum Yahudi dari mana saja untuk kembali ke negerinya, tanpa membatasi tempat kelahirannya.

Amerika Serikat, Kanada, dan Australia merupakan penerima terbesar, yaitu sebesar 1 juta migran permanen per tahun (Appleyard, 1992b: 254-259). Imigran Amerika Serikat yang berasal dari Filipina diperkirakan akan menggeser Cina dalam urutan pertama karena Filipina mempunyai ikatan-ikatan khusus dengan Amerika Serikat dalam bidang ekonomi, politik, dan militer (Carino, 1987). Hong Kong menerima migran internasional yang cukup besar, terutama dari Pakistan, Korea, Thailand, Filipina, dan Indonesia. Akan tetapi, saat ini banyak pengusaha memindahkan lokasi usahanya dari Hong Kong sebelum diambil alih oleh Cina tahun 1997. Perubahan peta politik di kawasan ini akan mempengaruhi pula peta migrasi internasional, terutama oleh negara-negara yang menurut tradisi mengirimkan tenaga kerja ke Hong Kong.

Indonesia juga merupakan daerah tujuan migran internasional dari Cina (Poston *et al.*, 1990). Tercatat bahwa dari 32,3 juta orang Cina keturunan di luar daratan Cina, 7,3 juta berada di Indonesia, dan di antaranya (3,3 juta)

dari Fujian, suatu angka yang nyaris mencapai 50 persen migran Fujian di seluruh dunia (Zhu, 1990). Sementara itu, tenaga kerja Indonesia terutama menuju ke Timur Tengah dan sekitar ASEAN.

Adanya variasi peraturan imigrasi internasional telah melahirkan beberapa kategori migran internasional. Kemungkinan paling besar untuk bermigrasi dialami oleh penduduk di negara-negara miskin atau negara-negara yang mengalami tekanan besar dalam bidang politik dan hak-hak azasi manusia. Meskipun demikian, dengan variasi besar dalam faktor-faktor yang mendasari keputusan bermigrasi, Appleyard (1992a: 27; 1992b: 253) mengklasifikasikan migrasi internasional atas enam kategori. Pertama, imigran yang memperoleh status untuk menetap permanen (*permanent, settler*). Kedua, pekerja kontrak (*temporary contract workers*), yang biasanya terdiri dari pekerja semi-terampil atau tidak-terampil, termasuk di antaranya adalah kategori imigran yang oleh Rogers (1992) disebut *guestworkers* dan *project-tied workers*. Ketiga, pekerja profesional dan yang berketerampilan tinggi (*temporary professional transients*). Kategori ini meliputi pekerja terampil (*skilled workers*), yang pada umumnya berpindah dari satu negara ke negara lain sebagai karyawan pada perusahaan-perusahaan internasional dan/atau perusahaan *joint venture*. Keempat, yang tidak kalah pentingnya adalah para pendatang gelap, pendatang haram (*Clandestine, illegal workers*) yang kedatangannya ada kemungkinan dibenarkan atau sama sekali tidak dibenarkan oleh

pemerintah negara yang dituju. Apabila situasi suplai tenaga kerja dalam negeri kurang memadai dan tingkat pertumbuhan ekonomi dalam negeri cukup tinggi, para pendatang gelap ini kemungkinan besar dapat diterima. Kelima, pencari suaka (*asylum seekers*) yang menyeberangi perbatasan suatu negara dengan maksud untuk memohon status warganegara baru karena alasan diskriminasi politik di negara asalnya. Jumlah pencari suaka ini diperkirakan sekitar satu juta per tahun. Keenam adalah pengungsi (*refugee*) berdasarkan definisi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tahun 1951.

Hierarki tingkat pembangunan ekonomi mempengaruhi pula migrasi antarregional, dengan contoh pola Asia (Skeldon, 1992). Tenaga kerja terampil terutama berasal dari Jepang ke negara-negara lain, sedangkan tenaga kerja kontrak dan imigran haram berasal dari negara-negara berkembang dan pada umumnya menuju ke negara-negara industri baru (*newly industrialising economies, NIEs*).

Kendala Indonesia dalam Pasar Kerja Global

Pada umumnya diakui bahwa pemerintah negara-negara penerima tenaga kerja asing menetapkan jumlah, tipe/jenis, dan komposisi imigran guna mencapai tujuan-tujuan nasional, khususnya yang terkait dengan pembangunan sosio-ekonomi (Appleyard, 1992b: 252). Faktor-faktor permintaan (*demand factors*) dan jaringan sosial (*social networks*) memainkan peran menentukan dalam keputusan bermigrasi (Sullivan and

Gunasekaran, 1993). Oleh karena itu, keduanya mempengaruhi arus migrasi antarnegara.

Dalam pengerahan TKI ke Singapura, Malaysia, dan Saudi Arabia, peran calo cukup besar karena mereka telah membangun jaringan yang kuat. Meskipun diakui penting, peran calo tidak selalu menguntungkan para migran karena calo menciptakan ketergantungan dan tenaga kerja yang disalurkan menghadapi risiko terhadap kemungkinan tereksplorasi (Spaan, 1994).

Tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja yang dimanfaatkan hanya untuk sementara (*contract and irregular labour migration*) merupakan varian penting dalam migrasi internasional. Oleh karena itu kategori migran ini mendapatkan perhatian paling besar dalam analisis dan kebijakan. Di samping itu, banyak pemerintah negara penerima lebih suka membayar tenaga kerja sementara yang mobilitasnya tinggi karena pengeluaran sosial (*social expenditure*) untuk mempekerjakan kategori tenaga kerja ini akan minimal.

Permintaan pekerja asing sebagian besar tergantung pada tingkat perkembangan ekonomi, khususnya apakah suplai tenaga kerja lokal telah memenuhi permintaan dalam negeri atau tidak. Dalam kondisi kekurangan tenaga kerja dalam negeri, yang disertai laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi, kemungkinan tenaga kerja asing yang datang secara ilegal dapat diterima. Mereka akan dipekerjakan pada *unskilled jobs* yang ditinggalkan oleh pekerja negara tersebut. Contoh kasus dalam hal ini adalah pekerja gelap asal Indonesia di bagian Timur

dan Semenanjung Malaysia (Appleyard, dikutip dalam Inter-governmental Committee for Migration, 1984: 419).

Ada sejumlah kendala yang dihadapi Indonesia dalam pengerahan tenaga kerja (TKI) untuk pasar global. Kendala-kendala tersebut meliputi kondisi sumber daya tenaga kerja, sistem perekrutan, kuota, dan persyaratan kualitas yang harus dipenuhi tenaga kerja, penyesuaian di negara penerima, serta perlindungan tenaga kerja. TKI ke Saudi Arabia, misalnya, pada umumnya tidak memiliki pengalaman yang memadai dan berketerampilan rendah. Dari suatu studi di Jawa Barat, Soepangat (1993) melaporkan hanya 16 persen responden yang telah kembali dari Timur Tengah mampu berkomunikasi dalam bahasa Arab, sedangkan sisanya menggunakan bahasa isyarat. Selain itu, ketidakjelasan tentang keterampilan yang diminta oleh negara penerima menyebabkan pembekalan jenis keterampilan bagi TKI juga tidak sesuai dengan kebutuhan riil di negara tujuan.

Pengiriman TKI (tenaga kerja kontrak) ke luar negeri telah didorong oleh pemerintah selama tahun 1980-an. Pemerintah Indonesia telah mencanangkan reorientasi dalam pengiriman TKI ke Timur Tengah, dari pembantu rumah tangga (*houseworker*) menjadi *better skilled workers* (Cremer, 1988). Tenaga kerja wanita (TKW) yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga menurun dari 41 persen pada tahun 1983 menjadi 29 persen pada tahun 1988. Perubahan ini tergolong sangat drastis dalam jangka waktu lima tahun (Hugo, dalam Chant, 1992).

Sementara itu, TKW yang masuk sebagai pendatang haram ke Malaysia kebanyakan terjerumus dalam profesi pelacuran. Taiwan mendatangkan tenaga kerja asing dalam jumlah yang cukup besar, terutama dari Malaysia, Filipina, Indonesia, dan Thailand, terutama untuk dipekerjakan pada *low skilled jobs*. Faktor yang diperkirakan melatarbelakangi kekurangan tenaga kerja untuk jenis pekerjaan tertentu disebabkan oleh adanya perubahan sosiodemografis dan perubahan sikap penduduk setempat terhadap kategori jenis pekerjaan tertentu (Tsay, 1992).

Rintangan Akulturasi dan Adaptasi

Problema psikologis dan sosial akan dialami para migran di negara tujuan. Konsekuensi dari problema-problema tersebut bervariasi menurut individu atau kelompok. Sebagian orang dapat beradaptasi dengan baik sedangkan sebagian lagi mengalami kesulitan yang besar. Akulturasi menunjuk pada perubahan budaya dan dihasilkan oleh kontak terus-menerus di antara dua kelompok budaya yang berbeda. Pada tingkat individu, akulturasi menunjuk pada perubahan-perubahan pada individu yang budaya kelompoknya secara kolektif mengalami akulturasi. Dalam konteks migrasi internasional, kebanyakan perubahan terjadi dalam kelompok yang tidak dominan, yaitu para migran, sebagai akibat pengaruh masyarakat negara tujuan yang pada umumnya menjadi kelompok (budaya) dominan.

Menurut Berry (1992), perubahan-perubahan yang dapat terjadi pada tingkat kelompok meliputi 1) perubahan-perubahan fisik, antara lain

berupa tempat tinggal baru, tipe rumah baru; 2) perubahan-perubahan biologis, termasuk status gizi baru serta penyakit-penyakit yang tidak dikenal di negara asal; 3) perubahan-perubahan politik, para migran akan berada dalam kendali peraturan-peraturan negara tujuan dan karena itu mereka dapat saja kehilangan otonomi; 4) perubahan-perubahan ekonomi, seperti pekerjaan dan lingkungan kerja yang sama sekali baru; 5) perubahan-perubahan dalam bidang kultural, yang meliputi bahasa, agama, dan lembaga pendidikan; dan 6) pada akhirnya para migran mengalami pula perubahan relasi sosial, termasuk intern kelompok dan antarpersonal. Pada tingkat individu, dikatakan akan terjadi *acculturative stress*, khususnya menyangkut konsekuensi-konsekuensi akulturasi yang bersifat psikologis, sosial, maupun di bidang kesehatan (Berry *et al.*, 1987). Soepangat (1993) dengan jelas sekali menunjukkan tingkat kesulitan yang lumayan tinggi dalam adaptasi TKW terhadap bahasa di Timur Tengah.

Menuju Suatu Struktur Sosial Kritis untuk Migrasi Internasional Berkelanjutan

The commission for the Study of International Migration and Co-operative Economic Development (dalam Rogers, 1992) menyimpulkan bahwa kecenderungan paling besar untuk beremigrasi adalah bukan orang yang lebih miskin dengan pendidikan paling rendah, melainkan anggota masyarakat yang beraspirasi tinggi dan enerjetik. Jika suatu negara melepaskan tenaga-tenaga profesional dan tenaga

berketerampilan tinggi ke negara-negara lain yang mampu memberikan pendapatan lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik, pembangunan dalam negeri akan mengalami hambatan. Negara-negara yang mengalami pertumbuhan ekonomi yang tinggi disertai transisi demografi yang cepat seperti empat negara *New Industrialising Countries* (NICS), yaitu Singapura, Hong Kong, Taiwan, dan Korea Selatan, momentum migrasi internasional dapat memfasilitasi proses pembangunan (Appleyard, 1992b). Pada tahapan tertentu, pertumbuhan ekonomi akan menghasilkan permintaan yang tinggi terhadap pekerja asing yang berketerampilan tinggi atau pekerja semi-terampil untuk mengisi posisi-posisi yang semula ditempati oleh pekerja lokal dengan imbalan upah yang lebih rendah. Tindakan semacam ini merupakan strategi untuk menekan biaya produksi agar produksi tersebut mampu berkompetisi dalam pasar global.

Migran internasional memberikan sumbangan terhadap negara asal melalui remitan, peningkatan keterampilan pekerja, dan sikap-sikap sosio-politik yang baru (Appleyard, 1992b: 254). Manfaat lain migrasi internasional adalah berupa pembentukan suatu *network*, yaitu seperangkat ikatan interpersonal yang mempertalikan para migran, migran lama, dan penduduk nonmigran di negara asalnya dengan negara tujuan karena adanya ikatan kekerabatan, persahabatan, dan persamaan daerah asal. Pembentukan *network* semacam ini sangat mempengaruhi komposisi calon migran di kemudian hari,

sepanjang negara tujuan tidak mengubah peraturan masuk bagi para imigran baru. Dengan ikatan-ikatan semacam itu negara tujuan mendapatkan biaya lebih rendah dalam relokasi tenaga kerja sehingga penerimaan neto terhadap penggunaan tenaga kerja asing diharapkan meningkat pula. Menurut Massey (dalam Appleyard, 1992b), jika jumlah koneksi jaringan di suatu daerah asal telah mencapai suatu tingkatan kritis, migrasi internasional dari negara tersebut akan berlangsung secara terus-menerus (*self-perpetuating*) karena struktur sosial yang diperlukan untuk menjamin keberlanjutannya telah tercipta. Untuk mencapai tingkatan ini perlu ditetapkan beberapa tingkatan perkembangan penerahan TKI untuk Indonesia. Perjalanan menuju tingkatan kritis tersebut sebaiknya dirancang variasi jangka waktu realisasi setiap tahapannya di setiap propinsi. Pola yang dirancang ini perlu menunjukkan transisi menuju migrasi TKI berkelanjutan. Negara-negara seperti Filipina, Singapura, Malaysia, Thailand, Hong Kong, Srilanka, dan India mungkin telah melampaui kondisi kritis tersebut karena mereka lebih mudah beradaptasi di mana saja.

Kontribusi TKI

Tekanan penduduk terhadap penyediaan peluang kerja di Indonesia diperkirakan semakin besar pada masa akan datang. Dengan demikian ekspor baru berupa sumber daya manusia (*human resources*) sebagai tenaga kerja di luar negeri menjadi sangat strategis untuk meningkatkan devisa negara, mengurangi pengangguran, dan

meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Pada pertengahan 1980-an Stahl (1986a) menguji tiga hipotesis mengenai migrasi internasional yang menarik untuk disimak. Pertama, bahwa ekspor tenaga kerja akan mengurangi pengangguran terbuka. Jika tenaga kerja yang dikirimkan untuk pasar global dilihat sumbangannya terhadap angkatan kerja dalam negeri, proporsi total pertumbuhan komponen kesempatan kerja luar negerinya cukup berarti bagi Thailand dan Filipina, tetapi tidak untuk Indonesia.

Kedua, bahwa ekspor tenaga kerja mendorong pembangunan melalui *foreign exchange* dalam bentuk remitan (*remittances*), yaitu uang atau barang yang dikirimkan dan ditabung oleh tenaga kerja internasional yang pulang ke tanah air (*returnee*). Remitan merupakan bagian penting untuk Filipina dan Thailand, tetapi kurang berarti untuk Indonesia. Pemasukan devisa untuk Indonesia melalui remitan telah meningkat cepat, hampir dua kali, dari US \$63.844.200 pada tahun 1984/85 menjadi US \$113.797.686 pada tahun 1988/89 (Depnaker RI, dalam Soepangat, 1993). Akan tetapi, jumlah remitan itu masih sangat rendah dari GDP Indonesia sebab berdasarkan laporan Abella (dikutip Shah, 1994), pada tahun 1980-an kontribusi remitan terhadap GDP di Mesir mencapai 12,6 persen, Jordan 22,5 persen, dan Yemen Utara 40,9 persen. Menurut data tahun 1989 sumbangan remitan terhadap GDP ini sangat bervariasi, berkisar antara 8 persen di Portugal hingga 170 persen di Lesotho (Russel and Teitelbaum, dalam Rogers, 1992).

Ketiga, bahwa keterampilan yang diperoleh tenaga kerja berguna bagi negara asalnya. Meskipun pada umumnya pekerja di luar negeri belum tentu memperoleh keterampilan dalam teknologi baru atau suatu mode produksi, Stahl melaporkan bahwa tenaga kerja Thai dan Indonesia dapat memperoleh keterampilan, sedangkan tenaga kerja Filipina bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi mereka dan terancam menjadi *less skilled* di kemudian hari. Para pekerja Filipina yang berkualifikasi tinggi kemungkinan bersedia menerima pekerjaan yang lebih rendah sambil menunggu peluang yang sesuai benar dengan keterampilan mereka. Strategi ini pasti akan menyebabkan TKI tersisih dalam pasar kerja global apabila kualifikasinya jauh di bawah Filipina.

Remitan merupakan unsur strategis yang dipertimbangkan dalam pengerahan tenaga kerja ke luar negeri. Remitan adalah *private transfer* sehingga hanya sebagian mengalir melalui saluran resmi. Jumlah yang dikirimkan secara informal tidak dapat diukur dan ada kemungkinan lebih besar volumenya daripada remitan yang dikirimkan melalui saluran-saluran resmi, seperti pos dan bank. Filipina telah membuka cabang-cabang bank nasionalnya di luar negeri sehingga besarnya remitan lewat bank kemungkinan mendekati angka sebenarnya.

Dalam kondisi ekonomi dan politik dunia yang sangat cepat berubah, maka besarnya volume remitan juga sangat mudah berubah-ubah. Negara-negara yang ketergantungan penerimaannya besar terhadap remitan akan

mengalami keguncangan ekonomi bila aliran remitan terganggu, seperti pengalaman Jordania dan Yemen setelah Perang Teluk meletus (Russell, 1992). Selain itu, remitan dapat pula mempengaruhi perilaku ekonomi di tanah air. Remitan yang besar dapat menyebabkan anggota keluarga meninggalkan pekerjaannya sama sekali sehingga harga tanah serta upah buruh setempat meningkat drastis. Sampai sekarang ini dilaporkan bahwa remitan lebih banyak digunakan untuk konsumsi rumah tangga, bukan untuk investasi di negara-negara pemasok tenaga kerja.

Uraian di atas menunjukkan bahwa dalam kondisi politik dan ekonomi yang stabil, tenaga kerja luar negeri yang memenuhi persyaratan negara penerima mendatangkan banyak manfaat. Manfaat tenaga kerja asing dapat dibedakan atas manfaat pada tingkat negara dan perusahaan pemakai tenaga kerja (Stahl, 1986a). Pada tingkat negara, migrasi internasional berpotensi untuk 1) mengurangi masalah pengangguran, 2) sumber devisa negara, 3) meningkatkan keterampilan, dan 4) memperbaiki kesejahteraan material melalui peningkatan pendapatan per kapita. Pada tingkat perusahaan (*firm*), pekerja asing 1) memungkinkan perusahaan merealisasi *economies of scale*, 2) mencegah inflasi upah pada industri-industri yang mengalami kekurangan tenaga kerja, 3) memungkinkan investasi dengan menjamin bahwa suatu fasilitas dapat dioperasikan oleh staf yang memadai, 4) memungkinkan negara-negara untuk menyesuaikan suplai tenaga kerja sesuai dengan dinamika kegiatan ekonomi, dan 5)

memperoleh tenaga kerja tanpa biaya pembentukan *human capital*.

Penutup

Apabila permasalahan-permasalahan pengerahan telah dapat diatasi, masih ada masalah yang terkait dengan repatriasi para migran internasional di kemudian hari, baik karena kontrak berakhir maupun masalah-masalah yang secara mendadak tidak diharapkan seperti konflik antarnegara, misalnya perang teluk atau resesi ekonomi. Indonesia tergolong terbelakang dalam migrasi internasional. Informasi mengenai negara penerima sangat kurang memadai yang diperoleh para migran potensial bila dibandingkan dengan negara-negara yang telah melampaui titik kritis dalam pembentukan *network*. Indonesia perlu dengan cepat menyesuaikan diri dengan suatu tatanan migrasi internasional yang menunjuk pada norma-norma, hukum-hukum, dan kelembagaan, yang dikembangkan oleh negara-negara guna menangani isu atau problema khusus di bidang migrasi internasional, baik yang berdasarkan persetujuan bilateral di antara negara pengirim dan negara penerima migran maupun konvensi-konvensi yang dibuat oleh ILO dan badan-badan internasional lainnya.

Dalam rangka mengejar keteringgalan itu Indonesia perlu memonitor terus-menerus besarnya kuota dan kualifikasi yang ditetapkan oleh negara-negara penerima, baik dalam rangka kerja sama bilateral maupun multilateral. Informasi yang baru tentang pengguna TKI, baik oleh

perusahaan maupun rumah tangga juga sangat penting. Penataan agen pengerah TKI yang tidak kalah pentingnya merupakan usaha dalam mengantisipasi peluang kerja di luar negeri sehingga jenis dan kualitas pelatihan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan.

Pemahaman terhadap perilaku permintaan tenaga kerja asing dalam kaitannya dengan *trend* demografis maupun pertumbuhan dan perkembangan ekonomi serta aspek-aspek lainnya sangat penting diperhatikan. Selain itu, TKI perlu dipersiapkan agar inampu memenangkan kompetisi

melalui pemampuan untuk mengatasi rintangan budaya, bahasa, dan pekerjaan. Hal ini bukan saja dimaksudkan untuk adaptasi di luar negeri, melainkan juga untuk mengatasi kompetisi dalam perusahaan multinasional yang beroperasi di Indonesia. Hal ini penting karena dalam era liberalisasi ekonomi, semua faktor produksi akan mudah dipindahkan dari satu negara ke negara lain berdasarkan pertimbangan efisiensi untuk memenangkan persaingan. Dengan demikian, TKI dituntut mampu beradaptasi dalam arti luas.

Referensi

- Appleyard, R.T. 1992a. "Migration and development: a global agenda for the future", *International Migration*, 30: 17-32. Special Issue: Migration & Health in the 1990s.
- Appleyard, R.T. 1992b. "International migration and development an unresolved relationship", *International Migration*, 30(3/4): 251-266. Special issue: Migration and Development.
- Berry, J.W., 1992. "Acculturation and adaptation in a new society", *International Migration*, 30: 69-84. Special Issue: Migration & Health in the 1990s.
- Berry, J.W., et al. 1987. "Comparative studies of acculturative stress", *International Migration Review*, 21: 491-511.
- Carino, BV. 1987. The Philippines and Southeast Asia: historical roots and contemporary linkages, dalam James T. Fawcett and Benjamin V. Carino, eds. *Pacific Bridges: the new immigration from Asia and the Pacific Islands*. New York: Center for Migration Studies.
- Chant, S., ed. 1992. *Gender and migration in developing countries*. London: Belhaven Press.
- Cremer, Georg. 1983. "Deployment of Indonesian migrants in the Middle East: present situation and prospects", *Bulletin of Indonesia Economic Studies*, 24(3): 73-86.
- Intergovernmental Committee for Migration. 1984. *The world-wide situation and problems of undocumented migration, population distribution, migration and development, Proceedings of the Expert Group on Population, Migration and Development*. Hammamet (Tunisia), 21-25 March 1983.
- Kandil, M & M. Metwally. 1992. "Determinants of the egyptian labour migration", *Labour Migration*, 30(1): 39-56.
- Poston, Dudley L., Mochaeil Xinxiang, Mao, Mei-Yuyu. 1994. "The Global distribution of the overseas Chinese around 1990". *Population and Development Review*. 20(3): 631-645.

- Rogers, R. 1992. "The politics of migration in the contemporary world", *International Migration*, 30: 33-53. Special Issue: Migration & Health in the 1990s.
- Russel, Sharon Stanton. 1992. "Migrant remittances and development", *International Migration*, 30(3/4): 267-287. Special Issue: Migration and Development.
- Shah, Nasra. M. 1994. "Arab labour migration: a review of trends and issues", *International Migration*, 32(1): 1-26.
- Skeldon, R. 1992. "International migration within and from the East and Southeast Asian region: a review", *Asian and Pacific Migration Journal*, 1(1): 19-63.
- Soepangat, Parwati. 1993. "Masalah yang dihadapi TKW yang bekerja di luar negeri", makalah *Forum Komunikasi Hasil Penelitian Bidang Peranan Wanita*. Cisarua, Bogor, 25-28 Oktober 1993.
- Spaan, E. 1994. "Taikongs and Calos: the role of middlemen and brokers in the Javanese international migration", *International Migration Review*, 28(1): 93-113.
- Stahl, CW. 1986a. *International labor migration: a study of the ASEAN countries*. New York: Center for Migration Studies. Occasional Paper No.6.
- Stahl, CW. 1986b. "Southeast Asian labor migration in the Middle East", dalam Fred Arnold and Nasra M. Shah, eds., *Asian labour migration: pipeline to the Middle East*. Boulder, Colorado: Westview Press.
- Tsay, C. 1992. "Clandestine labor migration to Taiwan", *Asian and Pacific Migration Journal*, 1(3-4): 637-655.
- Sullivan, G. and S. Gunasekaran. 1993. "The role of ethnic relations and education systems in migration from Southeast Asia to Australia", *SOJOURN*, 8(3): 219-249.
- Weiner, Myron. 1985. "On international migration and international relations", *Population and Development Review*, 11(3): 441-455.
- Zhu, G. 1990. "A probe into reasons for international migration in Fujian Province", *Chinese Journal of Population Science*, 2(3): 229-246.